

Денисова Ольга Александровна

Леханова Ольга Леонидовна

Гудина Татьяна Викторовна

Глухова Ольга Айваровна

Букин Денис Андреевич

ВАРИАТИВНЫЕ ТРАЕКТОРИИ СОПРОВОЖДЕНИЯ АДАПТАЦИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ МОЛОДЫХ ИНВАЛИДОВ

Аннотация: глава посвящена проблеме теоретического и практического осмыслиения вопроса проектирования вариативных траекторий сопровождения адаптации на рабочем месте молодых инвалидов в разрезе рассмотрения траекторий сопровождения в части формирования механизмов содействия трудоустройству данной категории граждан, а также анализу основных барьеров адаптации и вопросов их преодоления. Авторами с целью анализа и оценки успешности адаптации на рабочем месте молодых инвалидов было проведено сравнительное исследование выпускников с ОВЗ и инвалидностью их нормотипичных сверстников. Выявлено, что адаптация выпускников с инвалидностью является многокомпонентным новобразованием, что следует учитывать при стратегическом планировании содержания работы наставников, системы мотивации сотрудников, а также при реализации адаптационных мероприятий по снижению тревожности и неуверенности молодых специалистов с инвалидностью.

Ключевые слова: трудоустройство инвалидов, наставничество, адаптация, студенты с инвалидностью, инклюзивное высшее образование, ограниченные возможности здоровья.

Abstract: the chapter is devoted to the problem of theoretical and practical understanding of the issue of designing variable trajectories to support adaptation in the workplace of young disabled people. The problem is solved through consideration of support trajectories and mechanisms for promoting employment of this category of

citizens. An analysis of the main barriers to adaptation and issues of overcoming them was also carried out. The authors analyze and evaluate the success of adaptation to the workplace of young disabled people. For this purpose, a comparative study of graduates with disabilities and normotypical peers was conducted. It was revealed that adaptation of graduates with disabilities is a multicomponent neoplasm. This should be taken into account when strategically planning the content of mentors' work, when building a system of employee motivation, as well as when implementing adaptation measures to reduce the anxiety and uncertainty of young professionals with disabilities.

Keywords: employment of people with disabilities, mentoring, adaptation, students with disabilities, inclusive higher education, limited health opportunities.

Работа выполнена в рамках научных исследований, включаемых в планы научных работ научных организаций и образовательных организаций высшего образования, осуществляющих научные исследования за счёт средств федерального бюджета по теме «Исследование и моделирование вариативных траекторий психолого-педагогического и клинико-психологического сопровождения профессионального становления лиц с инвалидностью в условиях цифровой среды» (Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, FEGN-2023-0005). (Протокол заседания Совета Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по вопросам повышения доступности высшего образования для инвалидов, профессиональной ориентации инвалидов и содействия в их последующем трудуустройстве от 19.12.2022.)

Трансформации, происходящие в современном российском обществе во всех сферах социальной жизни коренным образом, отражается на характере трудовых отношений в современных социально-экономических условиях и модернизирует рынок труда. Как никогда ранее актуализируется вопрос трудуустройства молодежи и одной из наиболее уязвимой категории, такой как инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), отслеживания динамики их трудуустройства в соответствие с полученными компетенциями.

Многоаспектный анализ современных научно-методических подходов, значимых для обеспечения психолого-педагогического и клинико-психологического сопровождения профессионального становления лиц с инвалидностью в проблемном поле специальной психологии и коррекционной педагогики, позволяет выделить следующее:

– необходима системная разработка и реализация научно-методических ресурсов, обеспечивающих социализацию и социальную адаптацию инвалидов (Т.Г. Богданова, М.И. Земцова, В.З. Кантор, И.А. Коробейников, А.Г. Литвак, Д.М. Маллаев, Е.А. Мартынова, Е.А. Медведева, Г.Н. Пенин и др.);

– требуется совершенствование форм и методов психолого-педагогического и клинико-психологического сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью, внедрение современных образовательных и интерактивных технологий, активных методов профориентации в содержании профориентационной деятельности (Е.В. Годлевская, Е.Л. Гончарова, Е.О. Гордиевская, О.И. Кукушкина, И.Ю. Левченко, Н.М. Назарова, Е.А. Орлова, Е.М. Старобина и др.);

– важно формирование готовности сотрудников к психолого-педагогическому и клинико-психологическому сопровождению с лиц с инвалидностью и ОВЗ (С.А. Архипова, А.П. Антропов, В.З. Кантор, С.Н. Сорокоумова, В.В. Хитрюк и др.);

– необходима организация комплексного сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью в процессе получения профессионального образования, в профориентации и трудоустройстве (О.В. Денисова, Е.Т. Логинова, Д.Ф. Романенкова, Н.А. Романович и др.);

– требуется использование цифровых ресурсов с учетом запросов и потребностей студентов с инвалидностью и ОВЗ (Т.В. Кузьмичева, А.Е. Пальтов, Д.Ф. Романенкова и др.).

Несмотря на инициированные государством меры поддержки трудовой занятости инвалидов, молодые люди с инвалидностью продолжают сталкиваться с проблемами, обусловленными сохраняющейся дискриминацией в сфере тру-

довой занятости; архитектурной недоступностью и наличием барьеров для инвалидов большинства рабочих мест; отсутствием комфортных условий для пребывания на рабочем месте, дефицитами компетенций наставников.

В силу указанных причин, вопросы трудоустройства молодых инвалидов, их адаптации на рабочем месте входят в число наиболее острых в научном и практическом плане проблем, что определяет необходимость теоретического и практического изучения заявленного сегмента рынка труда и таких его составляющих, как занятость и адаптация в разрезе социальных, экономических, политических и других проблем и факторов.

Адаптация молодых инвалидов на рабочем месте является необходимым этапом управления персоналом любой организации и имеет значение как для самой организации, так и для ее сотрудников.

Для лиц с ОВЗ и инвалидностью вызывает тревогу не достаточность информации об условиях и режиме труда, созданной на предприятии доступной инфраструктуры и средств коммуникации, освоение основных норм корпоративной культуры и правил взаимодействий с руководством, коллегами и получения оперативной обратной связи с наставником и многое другое.

Проблема сопровождения адаптации на рабочем месте молодых инвалидов, не смотря на многочисленные исследования в этой области, продолжает активно изучаться и занимает важное место в трудах отечественных и зарубежных ученых, является междисциплинарной.

Становление теоретической основы обозначенного вектора исследования прослеживаются в работах М. Вебера, Э. Дюркгейма, Д. Дьюи, Ф. Знанецкого, Г. Мид, Т. Р. Мертона, Т. Парсонса, Ж. Пиаже и др. Среди отечественных исследователей, посвятивших свои труды проблеме адаптации лиц с особыми потребностями наиболее значимы, представляются работы: М.С. Бережной, Л.Б. Волынской, Д.А. Леонтьева, Т.Ф. Масловой, В.А. Ядова, и др. Подходами к трудоустройству и различными аспектами профессионального самоопределения лиц с ОВЗ и инвалидностью занимались Д.Л. Кузнецова, Е.Г. Свистунова, Л.В. Тихомирова и др.

Сопровождение и поддержка молодых инвалидов, различные аспекты профессиональной реабилитации и преодоление социальных и профессиональных барьеров при трудоустройстве, сущность и содержание инклюзивного трудоустройства волновали Т.В. Зозулю, О.А. Парягину, П.В. Романоу, М.Е. Цыгана, Е.Р. Ярскую-Смирнову и др.

Адаптация – процесс приспособления, усвоения в основном активно, через человека или группу новых для них социальных условий.

Адаптация молодежи на рынке труда – приобретение молодыми людьми определенных качеств, умений и навыков. В части инклюзивного трудоустройства и адаптации молодых инвалидов на рабочем месте в центре внимания стоят следующие аспекты исследовательской повестки:

- вопросы сформированности профессионально значимых качеств личности, позволяющих добиться результатов в выбранном виде профессиональной деятельности;
- вопросы сформированности «твёрдых» навыков, профессиональных компетенций, приобретенные на этапе по профессии;
- вопросы состояния мотивация к профессиональному росту, способствующих професионализации работника.

Положение молодых специалистов-соискателей, образующих трудовые ресурсы определяется системой внутренних и внешних факторов.

К *внутренним* относятся особенности молодежи как самостоятельной группы с соответствующей системой культурно-ценостных координат, социально-статусных характеристик.

Внешние факторы формируются в результате специфики функционирования и развития российского рынка труда, определяются конкурентной средой, а также системой профессиональной ориентации, образования переподготовки и т. д.

В настоящий момент можно рассматривать механизмы трудоустройства инвалидов молодого возраста, в том числе: самостоятельное обращение к работодателю; обращение в центр занятости, в том числе с целью поиска и квотиро-

ванного рабочего места; отделы по трудоустройству в учебном заведении; общественные организации инвалидов; участие в специальных профориентационных программах (ярмарка вакансий; мастер-классы, тренинги, консультации, составлении резюме, встречи с работодателями, профориентационное тестирование и консультации); движение «Абилимпикс»; цифровых сервисов по сопровождению профориентации, образования и трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью (например, <http://www.hh.ru>, Региональные порталы «Живи, учись, работай в Вологодской области» <http://voloblcareer.ru/> и «Живи, учись, работай в республике Карелия» <http://mycareer.karelia.ru/>., «Работа в России» <http://trudvsem.ru>, Региональный информационно-аналитический портал «перспектива-ПРО» <https://перспектива-про.рф> и т. д.).

Следует отметить, что становление современного рынка труда происходит в контексте усложняющейся социально-экономической ситуации в стране и является одним из наиболее сложных и приоритетных вопросов в плане его решения.

Текущая ситуация на рынке труда в его сегменте молодых людей с инвалидностью, является достаточно напряженной и характеризуется высоким уровнем безработицы; неуравновешенностью между востребуемыми специальностями и возможностями самих инвалидов к освоению профессиональных компетенций, необходимых для осуществления трудовых действий по выбранной профессии.

Согласно Е.Г. Кудаевой, И.В. Лопаткина, Н.И. Фадина основными барьерами на пути адаптации молодых инвалидов в регионе значатся:

- низкая конкурентоспособность, большинство инвалидов не обладают необходимыми знаниями и навыками, чтобы самостоятельно определяться на рынке труда, разрабатывать свой путь трудоустройства, ведения переговоров с работодателями по вопросам найма;
- несоответствие профессионально-компетентностной структуры лиц с инвалидностью потребностям экономики и имеющимся вакансиям, а также не-

достаточно разработанным механизмам, обеспечивающим взаимосвязанность между рынком труда и уровнем подготовки молодых инвалидов;

– слабой неосведомленностью работодателей о возможностях трудоустройства обозначенного контингента [4–6].

По мнению Фирсовой Ю. А. в ходе разработки и организации мероприятий молодежной политики по содействию трудоустройства лиц с особыми потребностями в регионе необходимо опираться на следующие принципы:

- принцип интеграции инвалида в общество;
- финальности в оказании помощи молодому инвалиду;
- индивидуализации сопровождения, учитываемость конкретной ситуации;
- принцип локализации, минимизация сегрегационных последствий инвалидности [7].

Приоритетными категориями инвалидов является молодежь трудоспособного возраста, желающая получить интересующую специальность в зависимости от психо-физиологических особенностей и возможностей и стремящаяся к трудовой деятельности. В связи с этим, встает вопрос о необходимости разработки адресного алгоритма сопровождения молодого инвалида на этапе обучения по выбранной профессиональной траектории и дальнейшего трудоустройства. В основу алгоритма профессионализации должен бытьложен принцип вариативности (дополняя вышеназванные принципы), обеспечивающий возможность индивидуализации профессионального сопровождения, форм трудоустройства, квотированность рабочих мест, специального оборудования в соответствии с ограничениями выполнения трудовых функций, дистанционная либо гибкая занятость, свободная конкуренция на рынке труда.

С целью оценки ресурсов для разработки проблемы построения вариативных траекторий сопровождения адаптации на рабочем месте молодых инвалидов нами был проведён анализ данных и исследование, согласно которому в 2022 году в органы службы занятости населения Вологодской области за содействием в поиске подходящей работы обратились 594 гражданина, имеющих инвалидность. В Вологодской области реализуется подпрограмма «Содействие

занятости инвалидов, в том числе инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и последующем трудоустройстве, а также инвалидов, нуждающихся в сопровождаемом содействии занятости» [9]. Основной целью программы является повышение уровня занятости инвалидов, в том числе инвалидов молодого возраста.

С целью методического обеспечения основных направлений по сопровождению и трудоустройству лиц с ОВЗ и инвалидностью на базе БПОУ ВО «Череповецкий лесомеханический техникум им. В.П. Чкалова» (БПОУ ВО «ЧЛМТ») создан Региональный центр профориентации для лиц с инвалидностью и ОВЗ, на базе БПОУ ВО «Вологодский колледж технологии и дизайна» создан Региональный центр содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ, основными задачами обозначенных центров являются: содействие получения профессионального образования и дальнейшего трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций, содействие временному трудоустройству на период каникул, развитие и поддержка деловой активности.

Также функционирует информационный методический портал «Специальное образование в Вологодской области», на котором можно найти актуальные документы нормативно-правового характера, методические материалы по вопросам обучения и содействию трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью. Информация о возможности получения инклюзивного образования, помочь в самоопределении молодежи размещена на региональном профориентационном портале «Компас-ПРО», официальных сайтах Департамента образования области и образовательных организаций области.

Особую роль в совместном трудоустройстве молодых инвалидов имеет взаимодействие органов службы занятости населения с БПОО и Ресурсным учебно-методическим центром Северо-Западного Федерального округа по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ в Череповецком государственном университете (далее – РУМЦ СЗФО ЧГУ), где внимание уделяется вопросам сопровождения профессиональных траекторий лиц с ОВЗ и инвалидностью, профориентации и

самоопределению выпускников образовательных организаций [1; 3]. В целях цифрового сопровождения профориентации, трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ в области функционирует региональный информационно-аналитический портал «Перспектива-PRO». Сервисы портала позволяют: получать рекомендации по выбору профессии и созданию специальных условий для образования и труда для лиц с ОВЗ и инвалидностью, формировать траекторию профессионального образования и карьерного роста, выбирать соответствующие ей образовательные организации, размещать резюме для поиска вакансий, получать информацию о наличии квотируемых рабочих мест [2]. Также в области функционирует интернет-портал «Моя карьера: живи, учись и работай в Вологодской области». Он позволяет получать сведения о текущем и перспективном состоянии рынка труда, востребованных профессиях региона. На Портале предусмотрена возможность пройти профориентационное тестирование и спланировать свой профессиональный путь, изучив возможности трудоустройства на ведущих предприятиях региона [2].

С целью анализа и оценки успешности адаптации на рабочем месте молодых инвалидов было проведено сравнительное исследование лиц с ОВЗ и инвалидностью их нормотипичных сверстников. Для этого был проведен *анкетный опрос* выпускников Череповецкого лесомеханического техникума им. В.П. Чкалова. Цель анкетного опроса: выявить степень адаптированности молодых людей на рабочем месте. Опрос производился дважды – в конце обучения в университете и спустя год после окончания учебного заведения.

Нами были выделены следующие компоненты адаптации на рабочем месте.

I. Мотивационный компонент – степень отношения к трудовой деятельности.

II. Эмоциональный компонент – степень удовлетворенности молодых работников аспектами трудовой деятельности.

III. Когнитивный компонент – степень информированности о мерах социальной поддержки и наличии льгот для молодых работников предприятия.

IV. Поведенческий компонент – уровень удовлетворенности существующей системой адаптации молодых работников на предприятии.

В исследовании приняло участие 18 выпускников с инвалидностью (соматические заболевания, опорники (колясочники и мобильные), инвалиды с нарушением зрения и слабослышащие) и 33 выпускника без инвалидности. Было проведено два опроса. Первый – непосредственно после трудоустройства. Второй – через 10–12 месяцев после начала трудовой деятельности.

I. Мотивационный компонент предполагает отношения молодых людей к предприятию, выпускникам был предложен вопрос:

Таблица 1

Мотивированность отношения к трудовой деятельности

Уровни мотивированности	Экспериментальная группа % (ОВЗ и инвалиды)		Контрольная группа % (норма)	
	Первый опрос	Второй опрос	Первый опрос	Второй опрос
Высокий	50	45,8	66,7	53,3
Средний	45,8	54,2	28,7	26,7
Низкий	4,2	0	4,6	20

По результатам исследования компонента «мотивированности отношения к трудовой деятельности» можно сделать выводы, что по двум опросам высокий показатель (*высокий уровень*) наблюдался у выпускников в норме 66,7% на этапе первого опроса и 53,3% на этапе второго опроса по сравнению с лицами с инвалидностью 50% и 45,8% соответственно. Несмотря на то, что мотивационный компонент по результатам опросов немного снизился спустя год работы выпускников по выбранной специальности, все же прослеживается более выраженным стремлением к полноценной самостоятельной жизни, желанием улучшить, развить имеющиеся трудовые компетенции, позволяющие полнее реализоваться в профессиональной сфере после окончания учебного заведения и занять достойное место в социуме.

Стоит отметить, что мотивированность к трудовой деятельности находится на *среднем уровне* у молодых людей в норме на уровне 28,7% и 26,7% после двух опросов. У молодых людей с инвалидностью этот результат соответствует 45,8% и 54,2%. Такой результат можно объяснить тем, что молодые люди с ин-

валидностью не совсем понимают специфику труда по выбранной профессии, недостаточно осознают важность трудового участия.

Низкий уровень изучаемого компонента составляет примерно одинаковый процент в обеих выборках на этапе первого опроса 4,6% в норме и 4,2% у лиц с ОВЗ. На этапе второго опроса этот показатель различается 0% и 20% у молодых людей в норме. Молодые специалисты не все устроились по обучаемой специальности и вынуждены поменять сферу деятельности.

II. Эмоциональный компонент – удовлетворенность молодых работников аспектами трудовой деятельности

Таблица 2

Удовлетворенность работников трудовой деятельностью

Уровни удовлетворенности	Экспериментальная группа % (ОВЗ и инвалиды)		Контрольная группа % (норма)	
	Первый опрос	Второй опрос	Первый опрос	Второй опрос
Высокий	44,5	47,2	66,7	51,1
Средний	45,8	50	30,4	37,8
Низкий	9,7	2,8	2,9	11,1

По результатам анкетного опроса можно сделать вывод, что по результатам двух опросов удовлетворенность работников трудовой деятельностью (*высокий уровень*) наблюдается у молодых людей ЭГ на уровне 44,5% и 66,7% у выпускников с инвалидностью и 47,2% и 51,1% у молодых людей в норме. Характеризуется наличием определенного позитивного трудового опыта, полученного в рамках производственной практики, испытывают удовлетворенность от выполнения порученной работы. Выпускники положительно отзываются о состоянии оборудования рабочего места, санитарно-гигиенических условий труда. Понимают и принимают систему материального и морального поощрения, видят перспективу карьерного роста. Стоит отметить, что у лиц с ОВЗ этот показатель после второго опроса значительно вырос, это говорит о стремлении работодателя удовлетворить запросы работника на специальные условия труда и представить меры социальной поддержки.

Средний уровень удовлетворенностью молодых людей трудовой деятельностью почти не изменился после годового промежутка времени и составляет 45,8% и 50% у лиц с ОВЗ; 30,4% и 37,8% у молодых людей в норме. Можно отметить, что работники с инвалидностью не совсем ознакомлены с системой материального и морального поощрения, не интересуются перспективами карьерного роста.

Низкий уровень этого компонента составляет по результатам двух опросов 9,7% и 2,8% у лиц с инвалидностью; 2,9% и 11,1% у работников в норме. Можно констатировать, что молодые люди КГ не удовлетворены, в основном, материальным и моральным поощрением в организации, не совсем понимают перспективами повышения квалификации, разряда, а это говорит о недостаточной ориентации мотивированности на предприятии работников на повышения компетенций и прохождения курсов повышения квалификации.

III. Когнитивный компонент – степень информированности о мерах социальной поддержки и наличии льгот для молодых работников предприятия

Таблица 3

Информированность о наличии льгот для молодых работников предприятия

Уровни информированности	Экспериментальная группа % (ОВЗ и инвалиды)		Контрольная группа % (норма)	
	Первый опрос	Второй опрос	Первый опрос	Второй опрос
Высокий	75	81,2	60	30
Средний	25	18,8	36,7	30
Низкий	0	0	3,3	40

Результаты анкетирования распределились следующим образом: информацией о наличии льгот на предприятии, в большей степени (*высокий уровень*), интересуются выпускники с инвалидностью 75% и 81,2% соответственно; 60% и 30% указывает этот показатель для молодых людей в норме. Можно отметить, что лиц с ОВЗ и инвалидностью привлекают социальные и молодежные программы, которые реализуются на предприятии, и они ищут возможность в них участвовать. Для специалистов в норме этот показатель упал спустя год работы,

хотя на начальной этапе, после окончания обучения выпускники интересовались молодежными программами и участвовали в них.

Средний уровень этого компонента почти не изменился по результатам двух опросов и составляет 25% и 18,8% для специалистов-инвалидов; 36,7% и 30% для людей с нормой развития.

Не информированы (*низкий уровень*) о наличии льгот на предприятии 40% работников в норме после года работы и 0% выпускников с инвалидностью. Можно констатировать, что в учреждении либо нет программа поддержки молодых специалистов, либо молодые люди не интересуются ими.

IV. Поведенческий компонент – уровень удовлетворенности существующей системой адаптации молодых работников на предприятии.

Таблица 4

Уровень удовлетворенности существующей системой адаптации молодых работников на предприятии

Уровни удовлетворенности	Экспериментальная группа % (ОВЗ и инвалиды)		Контрольная группа % (норма)	
	Первый опрос	Второй опрос	Первый опрос	Второй опрос
Высокий	66,1	69,6	67,6	45,7
Средний	33,9	30,4	52,4	37,2
Низкий	0	0	5,7	17,1

По результатам анкетного вопроса можно сделать вывод, что в большей степени удовлетворены (*высокий уровень*) системой помощи в адаптации молодых работников на предприятии молодые люди с инвалидностью 66,1% и 69,6% по двум опросам в годовом интервале. Молодые инвалиды отмечают высокий уровень удовлетворенности в коммуникации с наставником и его помощью в адаптации к требованиям на предприятии, физическим и психологическим нагрузкам; молодёжь активно интересуется деятельностью профсоюзной организацией.

Этот показатель упал у КГ с 67,6% после окончания обучения и составил 45,7% спустя год работы. Можно констатировать, что молодые специалистов в норме развития меньше удовлетворены помощью наставника на предприятии.

Средний уровень удовлетворенности этого компонента почти одинаков как в ЭГ после года работы и составил 33,9% и 30,4%; у КГ этот показатель также упал с 52,4% на этапе первого опроса до 37,2% после второго опроса.

Полностью не удовлетворены (*низкий уровень*) системой адаптации в процессе практики оказались выпускники в норме 5,7% и этот параметр увеличился до 17,1% спустя год. Респонденты не нашли общий язык с наставником, руководителем организации, в связи с этим, адаптация на рабочем месте прошла со сложностями и не совсем неудачно, молодой специалист испытывал физические и психологические перегрузки.

Обобщая результаты двух опросов по всем компонентам, нами были предложены итоговые показатели *адаптированности молодых инвалидов на рабочем месте* (таблица 5).

Таблица 5

*Показатели адаптированности молодых инвалидов на рабочем месте
по итогам опросов*

Уровни адаптированности	Экспериментальная группа % (ОВЗ и инвалиды)		Контрольная группа % (норма)	
	Первый опрос	Второй опрос	Первый опрос	Второй опрос
Высокий	55,4	57,7	62,5	47,4
Средний	39,9	41,1	33,4	35,2
Низкий	4,7	1,2	4,1	17,4

Проведя анализ всех заявленных компонентов адаптированности молодых инвалидов на рабочем месте, можно сделать вывод, что адаптация на рабочем месте у молодых людей КГ прошла менее гладко, чем у молодых людей с инвалидностью. *Высокий уровень* по двум опросам составлял 62,5% и 47,4%. Тогда как у молодых людей с инвалидностью процентное содержание этого показателя почти не изменилось 55,4% и 57,7% соответственно. Можно сказать, что специалисты в норме оказались не в столь «тепличных» условиях, к ним на предприятии предъявляется больше требований, все же они стремлением улучшить имеющиеся трудовые компетенции по выбранной специальности,

позволяющие полнее реализоваться в профессиональной сфере после окончания учебного заведения.

Средний уровень адаптированности у студентов в норме и инвалидностью практически не изменился на обеих этапах опроса и составила 39,9% и 41,1%; 33,4% и 35,2% соответственно. Отмечается, чтобы добиться более выраженного эффекта адаптации специалистов в организации требуется продуманное сопровождение в трудовом процессе, начиная от простого внимания к нуждам молодых людей и включения их в обсуждение производственных моментов и дел на предприятии, до продвижения и стимулирования стараний специалистов.

Низкий уровень адаптированности специалистов на рабочем месте более показательным оказался у молодых людей в норме и определяется на уровнях 4,1% на этапе первого опроса, 17,4% на этапе второго опроса. Такие результаты могут свидетельствовать о смене сферы деятельности специалистов – либо не нашли себя в профессии, либо не трудоустроились по выбранной специальности.

Таким образом, мероприятия, проводимые в отношении молодых людей с инвалидностью, должны иметь чёткие цели, быть систематическими, гибкими, получать соответствующую информационно-аналитическую поддержку, быть понятными широкой общественности и поддерживаться различными органами государственной власти, региональными молодёжными органами, молодёжными активистами.

Адаптация молодых инвалидов на рабочем месте неразрывно связана со стратегическим планированием, системой мотивации сотрудников и корпоративной культурой. Именно адаптационные мероприятия способствуют снижению тревожности и неуверенности молодых инвалидов в собственных компетенциях и полезности обществу. Что касается организаций, то правильно организованная система адаптации персонала способна снизить текучесть кадров.

Анализ проблемы содействия адаптации молодых инвалидов в регионе позволил выявить степень адаптированности молодых людей к трудовой деятельности и удовлетворенность выбранной специальностью. Результаты анкетного опроса дают возможность сделать вывод, что адаптация на рабочем ме-

сте у лиц с ОВЗ прошла более успешно, обнаружено выраженное стремление к полноценной самостоятельной трудовой жизни и расширению спектра приобретаемых компетенций, они удовлетворены выбранной специальностью; участвуют в социальных и молодежных программах, которые реализуются на предприятии; видят перспективу карьерного роста, адаптация на предприятии прошла более гладко, а отсюда значительно успешнее по сравнению с молодыми специалистами в норме.

Программы адаптации помогут в организации персонального сопровождения выпускников с инвалидностью и ОВЗ при трудоустройстве, закреплении их на рабочем месте; создадут условия, учитывающие индивидуальные потребности; позволят повысить уровень адаптированности молодых инвалидов; будут способствовать совершенствованию системы социально-психологической поддержки молодых людей с инвалидностью и ОВЗ на рабочем месте.

Таким образом, совершенствуя организацию работы с молодыми инвалидами в сфере трудоустройства в регионе, можно сделать следующие выводы:

1. Решение проблемы содействия трудоустройству молодых инвалидов требует системного подхода, вариативность разрабатываемых и реализуемых мероприятий, учет принципов «мягкой» интеграции молодых инвалидов в общество, обеспечение доступности не только профессионального образования, но и получение возможности свободно конкурировать и трудоустраиваться на рынке труда.

2. Требуются квалифицированные специалисты по трудоустройству инвалидов, понимающие специфику работы с данной категорией, организацию условий труда и рабочего места претендента, обладающими знаниями об особенностях и возможностях инвалидов в каждом конкретном случае,

3. Комплексность взаимодействия всех заинтересованных субъектов профессионального трудоустройства и профориентации молодого инвалида: Правительства Вологодской области, органов службы занятости населения, РУМЦ СЗФО ЧГУ, центра содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ, Регионального центра профориентации для лиц с инвалид-

ностью и ОВЗ, а также требуется информационная поддержка трудоустройства молодых инвалидов в регионе.

Список литературы

1. Букина И.А. Построение профессиональной траектории развития лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в Вологодской области / И.А. Букина, Т.В. Гудина, О.А. Денисова [и др.] // Вестник Череповецкого государственного университета. 2022. – №6 (111). – С. 229–242. DOI 10.23859/1994-0637-2022-6-111-19. EDN WNBYBX
2. Денисова О.А. Региональный информационно-аналитический портал «ПЕРСПЕКТИВА-PRO» как инструмент профориентации и трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ / О.А. Денисова, О.Л. Леханова // Повышение доступности и качества высшего образования: опыт и передовые практики: коллективная монография. – Череповец, 2022. – С. 119–139. – EDN RHZPCR
3. Денисова О.А. Практика создания атласа востребованных и перспективных профессий и специальностей на региональном рынке труда вологодской области с учетом состояния здоровья обучающихся и соискателей, направлений подготовки образовательных организаций профобразования региона, требований к уровню подготовки, ОКВЭД, сфер профессиональной деятельности / О.А. Денисова, О.Л. Леханова, О.А. Глухова, Т.В. Захарова // Повышение доступности и качества высшего образования: опыт и передовые практики: коллективная монография / под ред. О.А. Денисова. – Череповец, 2022. – С. 140–166. EDN CPLGGK
4. Кудаева Е.Г. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Е.Г. Кудаева. – Саранск, 2009. – 218 с. – EDN МНЕРСЕ
5. Лопаткин И.В. Адаптация молодежи на современном рынке труда: социологический аспект: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / И.В. Лопаткин. – Саратов, 2015. – 177 с. – EDN UBJNHN
6. Фадин Н.И. Совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов в России: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Н.И. Фадин. –

М., 2023. – 33 с.

7. Фирсова Ю.А. Формирование и развитие системы социально-экономической безопасности инвалидов: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Ю.А. Фирсова. – Воронеж, 2016. – 210 с. EDN IRLEGA

8. Цифровые ресурсы профессионализации молодых инвалидов: коллективная монография / О.А. Денисова, Т.В. Гудина, О.А. Глухова [и др.]. – Череповец, 2021. – 194 с.

9. Типовая программа сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве / Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24 декабря 2018 г. №804н/299/1154 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://base.garant.ru/72139590/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/>

Денисова Ольга Александровна – д-р пед. наук, профессор, заведующая кафедрой дефектологического образования, директор Ресурсного учебно-методического центра Северо-Западного Федерального округа по обучению лиц с ОВЗ и инвалидностью на базе Череповецкого государственного университета (РУМЦ СЗФО ЧГУ), ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет», Россия, Череповец.

Леханова Ольга Леонидовна – канд. пед. наук, доцент кафедры дефектологического образования, заместитель директора Ресурсного учебно-методического центра Северо-Западного Федерального округа по обучению лиц с ОВЗ и инвалидностью на базе Череповецкого государственного университета (РУМЦ СЗФО ЧГУ), ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет», Россия, Череповец.

Гудина Татьяна Викторовна – д-р пед. наук, профессор кафедры дефектологического образования ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет» (ЧГУ), Россия, Череповец.

Глухова Ольга Айваровна – старший преподаватель кафедры дефектологического образования ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет» (ЧГУ), Россия, Череповец.

Букин Денис Андреевич – специалист ЦКИ СТСО Ресурсного учебно-методического центра Северо-Западного Федерального округа по обучению лиц с ОВЗ и инвалидностью на базе Череповецкого государственного университета (РУМЦ СЗФО ЧГУ), ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет», Россия, Череповец.
